

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 04, Nomor 02](#), Juni 2026

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

ANALISIS EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA UD SURYA PLASTIK KECAMATAN KUTOREJO

¹Nur Fauziah, ²Alimatul Farida, ³ M. Nizar

^{1,2,3}Ekonomi Syariah Universitas Yudharta Pasuruan

Email: ¹nfziah0608@gmail.com, ²alimatul.faridah@yudharta.ac.id, ³m.nizar@yudharta.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Ekonomi Syariah; Sistem Pengupahan; Tenaga Kerja; akad Ijarah; Keadilan Upah.*

Cara Sitasi:

Penulis, Nur fauziah. "Analisis Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo."

Currency:
Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah
[Volume 04, Nomor 02](#), Juni 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja pada UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo berdasarkan perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik pengupahan pada usaha kecil yang masih bersifat informal sehingga berpotensi menimbulkan ketidakjelasan mengenai besaran upah, waktu pembayaran, dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Dalam ekonomi syariah, sistem pengupahan harus berlandaskan prinsip keadilan, kelayakan, kejelasan akad (*ijarah*), kerelaan kedua belah pihak (*an-tarādin*), serta terbebas dari unsur gharar dan eksploitasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh dari pemilik usaha dan tenaga kerja serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di UD Surya Plastik dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dan tenaga kerja, dengan penentuan upah yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan hasil kerja. Dari perspektif ekonomi syariah, praktik tersebut telah mencerminkan prinsip kerelaan dan pemberian upah sesuai pekerjaan. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti belum adanya akad kerja tertulis, kurangnya transparansi sistem pengupahan, serta belum optimalnya penerapan prinsip keadilan dan kelayakan upah. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam aspek kejelasan akad, transparansi, dan perlindungan hak tenaga kerja agar sistem pengupahan lebih sesuai dengan nilai-nilai ekonomi syariah.

This study aims to analyze the labor wage system implemented at UD Surya Plastik, Kutorejo District, from the perspective of Islamic economics. The study is motivated by the fact that wage practices in small-scale businesses are often informal, potentially leading to ambiguities regarding wage amounts, payment schedules, and the

fulfillment of workers' rights. In Islamic economics, a wage system should be based on the principles of justice, fairness, clarity of contract (ijarah), mutual consent (an-tarāḍin), and freedom from elements of gharar (uncertainty) and exploitation. This research employs a qualitative approach using a descriptive-analytical method. Data were collected through interviews, observations, and documentation. Primary data were obtained directly from the business owner and workers, while secondary data were gathered from books, journals, and other supporting documents. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the wage system at UD Surya Plastik is based on agreements between the business owner and workers, with wages determined according to the type of work and workers' output. From the perspective of Islamic economics, the practice reflects the principles of mutual consent and wage provision based on the work performed. However, several shortcomings remain, including the absence of written employment contracts, limited transparency in the wage system, and the suboptimal implementation of justice and wage adequacy principles. Therefore, improvements are needed in terms of contract clarity, transparency, and the protection of workers' rights to ensure a wage system that is more consistent with Islamic economic values.

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan usaha kecil menengah (UKM) di Kecamatan Kutorejo, Kabupaten Mojokerto, memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja masyarakat sekitar. Salah satu usaha yang berkembang adalah UD Surya Plastik Kutorejo yang bergerak di bidang produksi dan pengolahan plastik dengan sistem kerja yang masih sederhana dan bergantung pada tenaga kerja manual. Hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja berlangsung secara informal tanpa adanya kontrak kerja tertulis yang rinci, termasuk dalam penentuan sistem pengupahan. Kondisi tersebut menyebabkan mekanisme pengupahan lebih banyak didasarkan pada kebiasaan usaha, kemampuan finansial perusahaan, dan kesepakatan lisan antara pemilik usaha dan tenaga kerja. Dalam praktiknya, sistem pengupahan pada usaha kecil sering kali belum menerapkan standar resmi terkait struktur dan skala upah, penilaian kinerja, maupun penyesuaian terhadap kebutuhan hidup pekerja sehingga berpotensi menimbulkan ketidakjelasan, ketidakadilan, dan rendahnya transparansi dalam hubungan kerja.

Permasalahan penelitian ini berangkat dari kondisi sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo yang belum sepenuhnya memiliki kejelasan terkait besaran upah, waktu pembayaran, dan pemenuhan hak tenaga kerja. Penelitian oleh Nur Annisa Pulungan dan M. Yarham menunjukkan bahwa praktik pengupahan di tingkat lokal masih cenderung ditentukan berdasarkan kebijakan pemilik usaha dan kemampuan perusahaan dibandingkan dengan pertimbangan beban kerja, produktivitas, dan kebutuhan hidup pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dengan realitas praktik pengupahan di lapangan (Nur Annisa Pulungan,

2023). Selain itu, kajian Sufi Indrayani dan Amrul Muzan menegaskan bahwa masih terdapat ketidakjelasan struktur upah, perbedaan perlakuan, dan ketimpangan pengupahan di sektor informal yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keadilan sosial (Indrayani & Muzan, 2025). Dalam konteks usaha kecil seperti UD Surya Plastik Kutorejo, kondisi tersebut dapat terlihat melalui perbedaan upah yang tidak selalu sebanding dengan beban kerja, jam kerja yang panjang, serta belum adanya mekanisme evaluasi upah yang jelas dan berkelanjutan.

Kesenjangan penelitian dalam studi ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji sistem pengupahan tenaga kerja pada usaha kecil berbasis industri rumahan dengan pendekatan ekonomi syariah. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada perusahaan formal, koperasi, atau lembaga berskala besar. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki novelty pada analisis sistem pengupahan tenaga kerja di usaha kecil industri rumahan dengan menitikberatkan pada prinsip-prinsip ekonomi syariah, khususnya aspek keadilan, kelayakan upah, kejelasan akad ijarah, serta kerelaan kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

Dalam perspektif ekonomi syariah, upah atau ujah merupakan hak pekerja yang wajib diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu berdasarkan akad yang jelas dan disepakati bersama. Islam menolak segala bentuk gharar, eksploitasi, dan ketidakjelasan dalam transaksi kerja. Penelitian mengenai penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam mekanisme pengupahan industri rumahan menunjukkan bahwa prinsip keadilan, kesejahteraan pekerja, keseimbangan hak dan kewajiban, serta etika usaha menjadi dasar penting dalam sistem pengupahan (Mohammad Yusuf Wijaya & Moh Rafi Balza Abda'u, 2024). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah dalam sistem pengupahan dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih adil melalui keterbukaan komunikasi, komitmen pemilik usaha, dan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, meskipun masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan modal dan rendahnya pemahaman mengenai ekonomi Islam (Mohammad Yusuf Wijaya & Moh Rafi Balza Abda'u, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo ditinjau dari perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini memfokuskan kajian pada mekanisme penetapan upah, bentuk akad kerja, pandangan pekerja mengenai keadilan dan kelayakan upah, serta kesesuaian praktik pengupahan dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dalam pandangan ekonomi Islam, sistem pengupahan harus dilaksanakan secara adil, layak, dan tidak merugikan salah satu pihak, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Rinaldi Ilham dan Rahma Dani bahwa pemberian upah tidak hanya dipandang sebagai transaksi ekonomi, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral dan sosial yang harus memperhatikan kesejahteraan pekerja serta tujuan syariah (maqashid al-syari'ah) (Ilham & Dani, 2025). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian ekonomi syariah di bidang ketenagakerjaan sekaligus menjadi bahan evaluasi praktis bagi usaha kecil dalam menerapkan sistem pengupahan yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

Kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis

1. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan suatu mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja atas kontribusi tenaga, waktu, keterampilan, dan jasa yang telah diberikan dalam proses produksi maupun operasional perusahaan. Upah memiliki peran yang sangat penting dalam hubungan kerja karena tidak

hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Karim (2023), upah merupakan salah satu instrumen ekonomi yang berfungsi untuk mewujudkan keadilan distributif antara pemilik modal dan tenaga kerja sehingga tercipta keseimbangan dalam aktivitas ekonomi. Sementara itu, berdasarkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Dalam praktiknya, sistem pengupahan dapat diterapkan dalam berbagai bentuk, seperti upah harian, mingguan, bulanan, upah berdasarkan satuan hasil kerja (*piece rate*), maupun sistem borongan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebijakan perusahaan.

Penerapan sistem pengupahan yang efektif harus didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, kepastian, dan transparansi agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan perusahaan. Rivai (2022) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas karyawan. Prinsip keadilan menuntut adanya kesesuaian antara besaran upah dengan tingkat tanggung jawab, beban kerja, serta kontribusi yang diberikan pekerja. Selain itu, prinsip kelayakan mengharuskan upah yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar sesuai dengan standar kehidupan yang berlaku. Kepastian dan transparansi dalam penentuan maupun pembayaran upah juga diperlukan untuk meminimalkan konflik dan menciptakan hubungan industrial yang sehat. Dengan adanya sistem pengupahan yang adil, layak, dan transparan, pekerja akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak memenuhi prinsip-prinsip tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja (*turnover*), serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Karim, 2023; Rivai, 2022).

2. Konsep Upah dalam Ekonomi Syariah

Dalam ekonomi syariah, upah dikenal dengan istilah *ujrah*, yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas manfaat, jasa, atau pekerjaan yang telah dilakukannya berdasarkan kesepakatan yang sah antara pemberi kerja dan pekerja. Konsep *ujrah* berlandaskan akad *ijarah*, yaitu akad pemindahan hak manfaat atas suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan adanya kompensasi yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut Karim (2023), akad *ijarah* merupakan instrumen penting dalam ekonomi Islam yang mengatur hubungan kerja secara adil dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang memiliki hak untuk memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan. Oleh karena itu, hubungan kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada kepentingan ekonomi semata, tetapi juga didasarkan pada nilai-nilai keadilan (*al-'adl*), amanah, tanggung jawab, dan kemaslahatan bersama.

Landasan normatif mengenai kewajiban pemberian upah terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Thalaq ayat 6:

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya."

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap jasa atau pekerjaan yang memberikan manfaat kepada pihak lain wajib diberikan imbalan yang layak sebagai bentuk

penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan. Menurut Shihab (2021), ayat tersebut mengandung prinsip keadilan ekonomi yang menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh kompensasi atas manfaat yang diberikan kepada orang lain.

Selain itu, Rasulullah SAW bersabda:

"Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut menegaskan pentingnya pemenuhan hak pekerja secara tepat waktu dan melarang penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan. Ascarya (2022) menjelaskan bahwa ketepatan waktu pembayaran upah merupakan salah satu bentuk implementasi nilai amanah dalam ekonomi Islam yang bertujuan menjaga kesejahteraan pekerja dan mencegah terjadinya kezaliman dalam hubungan kerja. Dengan demikian, sistem pengupahan dalam ekonomi syariah tidak hanya menekankan aspek besaran upah, tetapi juga memperhatikan kejelasan akad, keadilan dalam penetapan imbalan, kelayakan upah, serta ketepatan waktu pembayaran sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

3. Akad Ijarah dalam Hubungan Kerja

Akad ijarah merupakan landasan utama dalam hubungan kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Secara terminologis, ijarah adalah akad pemindahan hak manfaat atas suatu jasa atau tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dengan pemberian imbalan (ujrah) yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan, akad ijarah menjadi dasar hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, di mana pekerja berkewajiban memberikan manfaat berupa tenaga atau keahlian, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan kompensasi yang telah disepakati. Menurut Gojali, Setiawan, dan Nurjaman (2022), konsep upah dalam ekonomi Islam pada dasarnya bersumber dari akad ijarah, yaitu akad yang menimbulkan kewajiban pemberian upah sebagai kompensasi atas manfaat jasa yang diberikan pekerja.

Dalam kajian fikih muamalah, akad ijarah memiliki beberapa rukun yang harus dipenuhi agar akad tersebut sah. Rukun tersebut meliputi pihak yang berakad (ajir dan musta'jir), objek manfaat atau jasa yang diperjanjikan, upah (ujrah), serta ijab dan qabul yang menunjukkan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kejelasan unsur-unsur tersebut sangat penting karena menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang adil dan menghindarkan para pihak dari potensi perselisihan. Penelitian Anisa dan Pujastuti (2025) menjelaskan bahwa keabsahan akad ijarah sangat ditentukan oleh kejelasan objek manfaat, nilai upah, jangka waktu, serta kesepakatan para pihak yang terlibat dalam akad.

Lebih lanjut, Fauzi (2021) menegaskan bahwa sistem pengupahan dalam Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan dan keterbukaan sehingga tidak menimbulkan unsur eksploitasi terhadap pekerja. Oleh karena itu, jenis pekerjaan, besaran upah, waktu pembayaran, dan masa kerja harus ditentukan secara jelas sejak awal akad. Ketidakjelasan terhadap salah satu unsur tersebut dapat menimbulkan unsur gharar (ketidakpastian) yang dilarang dalam transaksi syariah karena berpotensi merugikan salah satu pihak.

Dalam perkembangannya, penerapan akad ijarah tidak hanya digunakan pada sektor ketenagakerjaan konvensional, tetapi juga pada berbagai aktivitas ekonomi modern. Penelitian Al-Faizin, Muhyidin, dan Hafid (2024) menunjukkan bahwa akad ijarah tetap relevan diterapkan dalam berbagai bentuk hubungan kerja modern karena memiliki prinsip dasar yang menjamin keadilan, kepastian hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap pekerja. Dengan demikian, akad ijarah tidak hanya berfungsi sebagai dasar hukum hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan keseimbangan

dan kemaslahatan antara pekerja dan pemberi kerja sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

4. Transparansi dan Ketepatan Waktu Pembayaran Upah

Transparansi merupakan salah satu prinsip fundamental dalam sistem pengupahan syariah yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam perspektif ekonomi Islam, seluruh komponen yang berkaitan dengan pengupahan, seperti besaran upah, jenis pekerjaan, metode pembayaran, serta waktu pembayaran, harus dijelaskan dan disepakati sejak awal akad. Kejelasan tersebut diperlukan untuk menghindari terjadinya ketidakpastian (*gharar*) dan potensi perselisihan yang dapat merugikan salah satu pihak. Menurut Gojali, Setiawan, dan Nurjaman (2022), transparansi dalam akad ijarah merupakan syarat penting yang harus dipenuhi agar akad dapat berlangsung secara sah dan sesuai dengan prinsip syariah. Kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak akan memberikan kepastian hukum serta meningkatkan kepercayaan dalam hubungan kerja.

Selain transparansi, Islam juga memberikan perhatian besar terhadap ketepatan waktu pembayaran upah sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Pembayaran upah yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati mencerminkan sikap amanah dan tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerjanya. Sebaliknya, penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman karena berpotensi merugikan pekerja yang menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidupnya dari upah tersebut. Fauzi (2021) menjelaskan bahwa salah satu tujuan utama sistem pengupahan dalam Islam adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui pemenuhan hak-haknya secara tepat, baik dalam aspek jumlah maupun waktu pembayaran. Oleh karena itu, ketepatan waktu pembayaran menjadi indikator penting dalam menilai kesesuaian sistem pengupahan dengan prinsip ekonomi syariah.

Lebih lanjut, penelitian Al-Faizin, Muhyidin, dan Hafid (2024) menunjukkan bahwa penerapan prinsip transparansi dan ketepatan pembayaran dalam akad ijarah berkontribusi terhadap terciptanya hubungan kerja yang lebih stabil, meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan, serta mengurangi potensi konflik dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, sistem pengupahan yang transparan dan pembayaran upah yang dilakukan tepat waktu tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap prinsip syariah, tetapi juga mendukung terciptanya produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini berfokus pada analisis sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo berdasarkan perspektif ekonomi syariah. Analisis dilakukan melalui beberapa indikator utama, yaitu keadilan, kelayakan, transparansi, ketepatan waktu pembayaran, dan kesesuaian akad ijarah.

H1: Sistem pengupahan yang diterapkan pada UD Surya Plastik telah memenuhi prinsip keadilan dalam ekonomi syariah.

Prinsip keadilan menghendaki adanya kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima. Pekerja yang memiliki beban kerja lebih besar atau produktivitas yang lebih tinggi seharusnya memperoleh imbalan yang sepadan. Apabila perusahaan memberikan upah berdasarkan kontribusi kerja secara proporsional, maka sistem pengupahan dapat dikategorikan adil menurut ekonomi syariah.

H2: Sistem pengupahan yang diterapkan pada UD Surya Plastik telah memenuhi prinsip kelayakan upah.

Dalam ekonomi syariah, upah tidak hanya harus adil tetapi juga layak untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Kelayakan upah menjadi indikator penting dalam menciptakan kesejahteraan tenaga kerja. Semakin besar kemampuan upah dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja, semakin tinggi tingkat kesesuaiannya dengan prinsip ekonomi syariah.

H3: Sistem pengupahan yang diterapkan pada UD Surya Plastik telah memenuhi prinsip transparansi dan kejelasan akad.

Islam menekankan bahwa besaran upah, jenis pekerjaan, dan waktu pembayaran harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak sejak awal. Transparansi akan mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan perusahaan.

H4: Sistem pengupahan yang diterapkan pada UD Surya Plastik telah memenuhi prinsip ketepatan waktu pembayaran upah.

Ketepatan waktu pembayaran merupakan salah satu indikator utama dalam pengupahan syariah. Pembayaran yang dilakukan sesuai kesepakatan mencerminkan tanggung jawab dan amanah perusahaan terhadap pekerja.

H5: Sistem pengupahan tenaga kerja pada UD Surya Plastik secara keseluruhan telah sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam praktik sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik Kutorejo serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Penelitian ini tidak berfokus pada data statistik, melainkan pada pemahaman terhadap fenomena sosial, hubungan kerja, serta persepsi pekerja mengenai keadilan dan kelayakan upah. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara kontekstual dan mendalam melalui pengamatan langsung di lapangan (Pasaribu S et al., 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kehadiran peneliti bersifat non-partisipatif, yaitu hanya melakukan pengamatan tanpa terlibat dalam aktivitas usaha. Dengan keterlibatan langsung di lapangan, peneliti dapat memahami kondisi kerja, hubungan antara pemilik usaha dan tenaga kerja, serta praktik pengupahan yang berlangsung secara nyata. Penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam memahami dan menafsirkan data di lapangan (Marina Waruwu, 2024).

Lokasi penelitian dilakukan di UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo. Lokasi ini dipilih secara purposive karena relevan dengan fokus penelitian mengenai sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi syariah. Selain itu, lokasi penelitian dinilai mampu memberikan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian karena terdapat praktik hubungan kerja dan sistem pengupahan yang berlangsung secara langsung antara pemilik usaha dan pekerja (Isik, 2025).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pemilik usaha dan tenaga kerja UD Surya Plastik Kutorejo. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen usaha, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan ekonomi syariah, akad ijarah, serta sistem pengupahan tenaga kerja. Penggunaan kedua jenis data tersebut bertujuan untuk memperkuat hasil analisis penelitian (Miner-Romanoff, 2012).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai mekanisme penetapan upah, waktu pembayaran, dan pandangan pekerja terkait keadilan upah. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi kerja dan hubungan antara pekerja dengan pemilik usaha. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen atau catatan yang berkaitan dengan praktik pengupahan di lokasi penelitian.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Pasaribu S et al., 2022). Data yang telah diperoleh diseleksi dan difokuskan sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian disusun dalam bentuk narasi agar mudah dipahami. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perspektif ekonomi syariah, khususnya terkait prinsip keadilan, kelayakan upah, kejelasan akad ijarah, dan kerelaan para pihak (Pasaribu S et al., 2022). Analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan akhir.

Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pemilik usaha dan tenaga kerja, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini dilakukan agar data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

Tahap penelitian meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Tahap persiapan dilakukan dengan menentukan fokus penelitian dan menyusun instrumen penelitian. Tahap pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara sistematis menggunakan pendekatan ekonomi syariah. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan penelitian dalam bentuk karya ilmiah yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Sistem Penentuan Upah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penentuan upah di UD Surya Plastik menggunakan sistem harian sebesar Rp85.000 per hari dan sistem borongan pada kondisi tertentu sesuai jumlah hasil produksi. Nominal upah telah diketahui tenaga kerja sebelum bekerja, namun mekanisme penetapan upah belum memiliki standar baku terkait beban kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, maupun kebutuhan hidup tenaga kerja. Penentuan upah masih bergantung pada kebijakan pemilik usaha sehingga sistem pengupahan bersifat fleksibel tetapi belum terstruktur secara profesional. Dalam perspektif ekonomi syariah, kondisi ini menunjukkan belum sempurnanya penerapan akad ijarah karena masih terdapat unsur ketidakjelasan (gharar) dalam mekanisme pengupahan.

2. Mekanisme Pembayaran Upah

Mekanisme pembayaran upah di UD Surya Plastik dilakukan secara tunai dan diberikan langsung oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja. Meskipun upah pada dasarnya diberikan secara harian, waktu pembayaran belum dilakukan secara konsisten sehingga dalam beberapa kondisi terjadi keterlambatan pembayaran. Selain itu, pembayaran upah belum disertai sistem pencatatan formal sehingga mekanisme pengupahan masih bersifat sederhana. Dalam ekonomi syariah, keterlambatan pembayaran upah dinilai kurang sesuai dengan prinsip keadilan karena dapat merugikan tenaga kerja.

3. Bentuk Perjanjian Kerja (Akad)

Hubungan kerja antara pemilik usaha dan tenaga kerja dilakukan melalui akad lisan tanpa kontrak kerja tertulis. Kesepakatan hanya mencakup jenis pekerjaan dan besaran upah, tanpa penjelasan rinci mengenai hak dan kewajiban, jam kerja, maupun ketentuan lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa akad kerja belum memenuhi unsur kejelasan secara menyeluruh. Dalam ekonomi syariah, akad menjadi dasar penting dalam hubungan kerja sehingga ketidakjelasan akad dapat mengarah pada unsur gharar. Hal ini juga sesuai dengan QS. Al-Baqarah ayat 282 yang menekankan pentingnya pencatatan dalam setiap transaksi atau perjanjian.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Pelaksanaan hak dan kewajiban tenaga kerja di UD Surya Plastik belum memiliki pengaturan yang jelas dan tertulis. Jam kerja bersifat fleksibel sesuai kondisi produksi, sementara tenaga kerja hanya memperoleh upah tanpa tunjangan atau jaminan sosial. Dari sisi kewajiban, tenaga kerja dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan produksi dan arahan pemilik usaha. Kondisi ini menunjukkan belum adanya keseimbangan hak dan kewajiban secara optimal. Dalam perspektif ekonomi syariah, keseimbangan hak dan kewajiban merupakan bagian dari prinsip keadilan (al-'adl).

5. Persepsi Tenaga Kerja terhadap Pengupahan

Persepsi tenaga kerja terhadap sistem pengupahan di UD Surya Plastik menunjukkan adanya perbedaan pandangan. Sebagian tenaga kerja menganggap upah sebesar Rp85.000 per hari sudah sesuai dengan kondisi usaha dan pekerjaan yang dilakukan. Namun, sebagian lainnya merasa upah tersebut belum mencukupi kebutuhan hidup, terutama ketika beban kerja meningkat atau pembayaran upah mengalami keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap sistem pengupahan belum merata dan masih terdapat harapan adanya perbaikan sistem pengupahan.

6. Temuan tentang Kendala dalam Sistem Pengupahan

Penelitian menemukan beberapa kendala dalam sistem pengupahan di UD Surya Plastik. Dari sisi pemilik usaha, kendala utama berupa keterbatasan modal dan kondisi pasar yang tidak stabil sehingga mempengaruhi kemampuan pembayaran upah secara konsisten. Sementara itu, dari sisi tenaga kerja, kendala yang dirasakan adalah ketidakpastian waktu pembayaran dan keterbatasan besaran upah. Selain itu, tidak adanya perjanjian kerja yang jelas juga menyebabkan kurangnya kepastian hubungan kerja. Dengan demikian, sistem pengupahan di UD Surya Plastik masih menghadapi berbagai keterbatasan dalam aspek pengelolaan maupun penerapan prinsip ekonomi syariah

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik masih bersifat sederhana, fleksibel, dan belum terstruktur secara formal. Nominal upah sebesar Rp85.000 per hari telah diketahui tenaga kerja sebelum bekerja sehingga telah memenuhi salah satu unsur akad ijarah dalam ekonomi syariah, yaitu kejelasan upah. Namun, sistem pengupahan belum memiliki aturan tertulis dan standar baku terkait mekanisme kerja, penentuan upah, maupun hak dan kewajiban tenaga kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan belum sepenuhnya memenuhi prinsip transparansi dan keteraturan dalam ekonomi syariah. Dengan demikian, praktik

pengupahan di UD Surya Plastik telah memiliki sebagian unsur yang sesuai dengan syariah, tetapi masih memerlukan perbaikan agar lebih jelas dan terstruktur.

Ekonomi merupakan amanah dari Allah SWT dan harus dijalankan secara adil serta bertanggung jawab. Dalam praktiknya, pemilik usaha di UD Surya Plastik telah berupaya memberikan upah sesuai kemampuan usaha dan menjaga hubungan baik dengan pekerja. Hal ini menunjukkan adanya tanggung jawab moral dalam hubungan kerja. Namun, prinsip tauhid tidak hanya menuntut niat baik, tetapi juga sistem yang jelas dan tidak menimbulkan ketidakadilan. Oleh karena itu, sistem pengupahan masih perlu diperbaiki melalui aturan yang lebih transparan dan terstruktur agar sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Prinsip keadilan dalam ekonomi syariah menuntut adanya keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dan upah yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja di UD Surya Plastik menerima upah sesuai jenis pekerjaan yang dilakukan, namun sistem pengupahan belum memiliki standar tertulis yang jelas. Akibatnya, ukuran keadilan masih bergantung pada kebijakan pemilik usaha. Dalam perspektif ekonomi syariah, keadilan tidak hanya berarti memberikan upah, tetapi juga memastikan upah tersebut layak dan tidak merugikan pekerja. Oleh karena itu, implementasi prinsip keadilan di UD Surya Plastik belum sepenuhnya optimal karena belum adanya sistem pengupahan yang jelas dan terukur.

Prinsip keseimbangan dalam ekonomi syariah menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan modal dan kondisi usaha memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan upah, sementara tenaga kerja bergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan menunjukkan adanya upaya menjaga keseimbangan sosial antara pemilik usaha dan pekerja. Akan tetapi, keseimbangan tersebut masih bersifat informal dan belum didukung sistem kerja yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengupahan yang lebih terstruktur agar hak dan kewajiban kedua pihak dapat berjalan secara proporsional.

Prinsip an-tarāḍin menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilakukan atas dasar suka sama suka tanpa paksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja di UD Surya Plastik dibangun melalui kesepakatan lisan antara pemilik usaha dan tenaga kerja. Meskipun terdapat unsur kerelaan, akad kerja belum didukung kejelasan mengenai hak, kewajiban, waktu kerja, dan sistem pembayaran upah. Tidak adanya akad tertulis berpotensi menimbulkan ketidakjelasan (*gharar*) dalam hubungan kerja. Dengan demikian, prinsip kerelaan telah diterapkan, namun implementasinya belum maksimal karena belum didukung akad yang jelas dan terdokumentasi.

Prinsip kemaslahatan dalam ekonomi syariah bertujuan menciptakan kesejahteraan bagi seluruh pihak. Praktik pengupahan di UD Surya Plastik telah memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat melalui penyediaan lapangan pekerjaan dan sumber penghasilan bagi tenaga kerja. Namun, keterbatasan usaha menyebabkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja masih terbatas. Dalam perspektif ekonomi syariah, sistem pengupahan seharusnya mampu membantu pekerja memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sistem pengupahan masih diperlukan agar tujuan kemaslahatan dapat tercapai secara lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ditemukan praktik eksploitasi secara langsung seperti pemotongan upah sepihak atau penahanan upah. Akan tetapi, hubungan

kerja yang masih bersifat informal dan belum memiliki aturan tertulis berpotensi menimbulkan ketidakjelasan serta kerentanan terhadap hak pekerja. Dalam ekonomi syariah, eksploitasi tidak hanya berupa pengurangan upah, tetapi juga dapat muncul melalui sistem kerja yang tidak jelas dan kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengupahan yang lebih tertata agar hubungan kerja berjalan lebih adil dan terhindar dari potensi kezaliman.

Dalam ekonomi syariah, hubungan kerja termasuk dalam akad ijarah, yaitu akad pemanfaatan jasa dengan imbalan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akad kerja di UD Surya Plastik masih dilakukan secara lisan tanpa kontrak tertulis. Tenaga kerja hanya menerima penjelasan umum mengenai pekerjaan dan upah tanpa rincian yang jelas mengenai jam kerja, lembur, maupun hak dan kewajiban secara lengkap. Kondisi ini menunjukkan bahwa akad kerja belum memenuhi unsur kejelasan secara menyeluruh. Oleh karena itu, praktik akad ijarah di UD Surya Plastik masih perlu ditingkatkan melalui pencatatan dan kejelasan kesepakatan kerja.

Penelitian menunjukkan adanya beberapa unsur gharar dalam sistem pengupahan di UD Surya Plastik, seperti ketidakpastian waktu pembayaran upah, tidak adanya kejelasan jam kerja dan lembur, serta tidak adanya kontrak kerja tertulis. Meskipun nominal upah telah diketahui, ketidakjelasan dalam aspek lain tetap dapat menimbulkan ketidakpastian bagi tenaga kerja. Dalam ekonomi syariah, kejelasan merupakan unsur penting dalam setiap transaksi agar tidak merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu, unsur gharar dalam sistem pengupahan perlu diminimalkan melalui sistem kerja yang lebih jelas dan transparan.

Kendala utama dalam sistem pengupahan di UD Surya Plastik berasal dari keterbatasan modal, fluktuasi permintaan pasar, dan kenaikan harga bahan baku yang memengaruhi kemampuan usaha dalam memberikan upah secara optimal. Selain itu, tenaga kerja juga menghadapi keterbatasan pilihan pekerjaan sehingga tetap menerima sistem yang ada. Dalam perspektif ekonomi syariah, kondisi tersebut merupakan bagian dari realitas usaha, namun tidak menghilangkan kewajiban untuk tetap menjaga keadilan, kejujuran, dan transparansi dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan sistem pengupahan agar lebih sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengupahan tenaga kerja di UD Surya Plastik Kecamatan Kutorejo menggunakan sistem harian dengan nominal upah sebesar Rp85.000 per hari. Meskipun nominal upah telah diketahui oleh tenaga kerja sebelum bekerja, sistem pengupahan yang diterapkan masih bersifat sederhana dan belum memiliki aturan tertulis maupun prosedur yang jelas. Mekanisme pembayaran upah juga belum memiliki kepastian waktu yang konsisten dan masih dilakukan secara tunai tanpa pencatatan administratif yang terstruktur. Selain itu, akad kerja (*ijarah*) antara pemilik usaha dan tenaga kerja masih dilakukan secara lisan sehingga belum memuat kejelasan mengenai hak, kewajiban, dan sistem kerja secara rinci.

Dalam perspektif ekonomi syariah, sistem pengupahan di UD Surya Plastik telah memenuhi sebagian unsur syariah, khususnya adanya kejelasan nominal upah. Namun, praktik tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi syariah karena masih terdapat unsur *gharar* (ketidakjelasan), terutama terkait waktu pembayaran, sistem kerja, dan bentuk akad kerja. Prinsip keadilan (*al-'adl*) juga belum sepenuhnya terpenuhi karena

upah yang diterima tenaga kerja dinilai belum seimbang dengan beban kerja dan kebutuhan hidup pekerja.

Kendala dalam sistem pengupahan dipengaruhi oleh keterbatasan modal usaha, fluktuasi permintaan pasar, kenaikan harga bahan baku, serta belum adanya sistem administrasi pengupahan yang terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam aspek kejelasan akad, mekanisme pembayaran, dan penerapan prinsip keadilan agar sistem pengupahan lebih sesuai dengan nilai-nilai ekonomi syariah.

Daftar Pustaka

- Al-Faizin, A. W., Muhyidin, M., & Hafid, A. (2024). Studi Komparasi Akad Ijarah dan Jua'alah Serta Aplikasi Keduanya Dalam Ekonomi Modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 3386–3392. DOI: 10.29040/jiei.v10i3.15582.
- Anisa, A., & Pujastuti, O. (2025). Konsep Hukum Ijarah dalam Muamalah Islam: Analisis Terhadap Prinsip, Rukun, dan Aplikasinya. *Lex Aeterna Law Journal*, 2(2). DOI: 10.69780/lexaeternalawjournal.v2i2.62.
- Darmiati. (2024). *Elfaqih Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Vol.2(No.1), 1–10.
- Fauzi, A. (2021). The Wage System (Ijarah) In Islam: A Comparative Perspective of the Scholars. *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.6(No.2), 31–35. <https://doi.org/10.35897/iqtishodia.v6i2.210>
- Fauzi, A. (2021). The Wage System (Ijarah) in Islam: A Comparative Perspective of the Scholars. *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2). DOI: 10.35897/iqtishodia.v6i2.210.
- Gojali, D., Setiawan, I., & Nurjaman, M. I. (2022). The Concept of Wages and Its Application: Analysis of the Ijarah and Ju'alah Contracts in Sharia Economic Institutions. *Jurnal Hukum Islam*, 20(2), 229–252. DOI: 10.28918/jhi.v20i2.5833.
- Ghofur, R. A. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. In *Arjasa Pramata*.
- Ilham, R., & Dani, R. (2025). Kajian Hukum Ekonomi Islam Terhadap Pasal 91 Undang-Undang Cipta Kerja Tentang Pengupahan. *Jurnal Al-Kharaj: Studi Ekonomi Syariah, Muamalah, Dan Hukum Ekonomi*, Vol.5(No.1), 125–139. <https://doi.org/10.30863/alkharaj.v5i1.8556>
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.7(No.1), 98–110. <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>
- Isik, O. (2025). Qualitative Research Approaches and Data Collection Methods: Understanding Meaning and Experience. *Journal of Humanities and Education Development*, Vol.7(No.6), 19–32. <https://doi.org/10.22161/jhed.7.6.3>
- Marina Waruwu. (2024). Pendekatan penelitian kualitatif: konsep, prosedur, kelebihan dan peran di bidang pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, Vol.5(No.2), 198–211.
- Miner-Romanoff, K. (2012). Interpretive and critical phenomenological crime studies: A model design. *Qualitative Report*, Vol.17(No.27), 1–32. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1756>
- Mohammad Yusuf Wijaya, & Moh Rafi Balza Abda'u. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam dalam Sistem Pengupahan di Home Industry Tempe Barokah. *Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.6(Nol.2), 240–254. <https://doi.org/10.51339/iqtis.v6i2.3116>
- Nandra1, A. S., & Yova Dwi Kurniawan2. (2024). *Ekonomi syariah: definisi, konsep dan manfaat*. Vol.3(No.2), 130–139.

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 04, Nomor 02](#), Juni 2026

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Nur Annisa Pulungan, M. Y. (2023). Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja Dikota Padangsidempuan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, Vol.2(No.3), 589.

Pasaribu S, B., Aty, H., Kabul, U. W., & Syah, A. H. R. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf)

Urrahmah, N., Yono, Y., & Amelia, A. (2024). Upah Perspektif Islam Dalam Pengembangan Ekonomi. *Istismar*, Vol.7(No.2), 35–50. <https://doi.org/10.32764/istismar.v7i2.5436>